



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนโก
อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์
โทร. ๐๘๖-๔๕๙๕๕๑-๙

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านโครงสร้างและ อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การวางแผนกำลังคน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้สอดคล้องกับส่วนราชการ ในปัจจุบัน - มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน และได้เผยแพร่ทาง เว็บไซต์ของ อบต.โพนโก แล้ว 	<p>พบว่ามีจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของ อบต.โพนโกแล้ว</p>
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสรรหาตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 	<p>พบว่าตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น และสายงานวิชาการตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน สานทั่วไปเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รอ กรมฯ เรียกบรรจุ นอกจากนี้ยังได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไว้ในเว็บไซต์ของ อบต.โพนโก</p>
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ</p>	<p>รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักสูตรการปิดบัญชี และการจัดทำรายงานการเงินรวมของหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายใต้สังกัดเพื่อจัดทำการเงินรวมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ 	<p>พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่ครบถ้วนตามมาตรฐานตำแหน่ง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ที่ได้เข้ารับการอบรมฯ ได้รายงานผลและถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการอบรมแก่พนักงานทุกคนทราบด้วยแล้ว</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		<p>ณ โรงแรมสวนปารีสอร์ท จ.สุรินทร์ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔ ราย คือ</p> <p>๑.นางสาววงค์เดือน เอกวิเศษ ๒.นายประทีป มะลิงาม ๓.นางสาวนิภาพร ยิ่งยง ๔.นายศุภวัฒน์ โกฎหอม</p> <p>๒. หลักสูตร”การจัดซื้อจัดจ้าง การทำร่างขอบเขตงาน การกำหนดราคากลาง การจัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง การอุทธรณ์ การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจรับพัสดุ การบริหารพัสดุ การแบ่งซื้อแบ่งจ้างและการซื้อจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีมีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๔ ราย คือ</p> <p>๑.นางบุบผชาติ สุจินพรัหม ๒.นางเบญจรัศมี สุจริต ๓. นางสาววงเดือน เอกวิเศษ ๔.นางสาวนิภาพร ยิ่งยง</p> <p>๓.หลักสูตรโครงการพัฒนาระบบให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนทุกช่วงวัยในระดับพื้นที่ การจัดตั้งและขับเคลื่อนศูนย์ช่วยเหลือสังคมระดับตำบลในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมช้างใหญ่ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๑ ราย คือ นายรุ่งโรจน์ ผิวเหลือง</p> <p>๔.หลักสูตรโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาสภาเด็กและเยาวชนในศตวรรษที่ ๒๑ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมรัตนสุวรรณ์ โรงแรมทองธารินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย คือ นายรุ่งโรจน์ ผิวเหลือง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	<p>- มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เสนอผลงานเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และคณะกรรมการประเมินฯ ได้ดำเนินการประเมินเรียบร้อยแล้ว ผลการประเมินผลงานรวมถึงตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์การประเมินจากคณะกรรมการแล้ว ดังนี้</p> <p>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น</p> <p>(๑)จำเอกเสนอ สุขศรี หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น</p> <p>ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) นายรุ่งโรจน์ ผิวเหลือ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ</p> <p>(๒) นายทองพูน โสระถาวร นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ</p> <p>(๓) นางสาวลินดา ล้วนดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ</p> <p>(๔) นางเบญจรัตน์ สุจริต นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p> <p>(๕) นางสาวงค์เดือน เอกวิเศษ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ</p> <p>(๖) นายอำนวยการ วรวงษ์ นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ</p> <p>ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) นายอุตร ตระกูลสุข นายช่างโยธาชำนาญงาน</p> <p>(๒) นายสุวิกร ลาล้า เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน</p> <p>(๓) นางศิริพร สุขศรี เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>(๔) นางนิภาพร ยิ่งยง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p>	<p>พบว่า มีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปหลักเกณฑ์การเลื่อนฯ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้ว</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																								
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Perfomane Management)	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="884 440 1461 654"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๒</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๐</td> <td>๑๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="884 719 1461 933"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๑๔</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>-</td> <td>๑๔</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒	๐	ระดับดีมาก	๑๒	๔	ระดับดี	๐	๑๕	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๑๔	๐	ระดับดีมาก	-	๑๔	ระดับดี	-	๕	<p>พบว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้ว ดังนี้</p> <p>ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> -พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ร้อยละ ๗๖ ขึ้นไป <p>ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> -พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป -พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ ราย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																									
ระดับดีเด่น	๒	๐																									
ระดับดีมาก	๑๒	๔																									
ระดับดี	๐	๑๕																									
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)																									
ระดับดีเด่น	๑๔	๐																									
ระดับดีมาก	-	๑๔																									
ระดับดี	-	๕																									
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	ให้พนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	พบว่า ได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ																								
	จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	พบว่า ได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ																								

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางเบญจรัตน์ สุจริต เดือนละ ๔,๘๐๐ บาท ๒. นางสาวนิภาพร ยิ่งยง เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีสิทธิ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๘	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย	ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑.นางบุบผชาติ สุจินพริหม รองปลัด อบต. รับเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๒.จำเอกเสนอ สุขศรี หัวหน้าสำนักปลัด รับเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้ว และไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	- มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวางเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน	พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวมการประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของบุคลากรมีความสุขมากกับการทำงานในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของ องค์กรให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ - จัดให้มีการประชุมพนักงาน เป็นระยะที่กำหนดเพื่อให้ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในหน่วยงานอยู่เป็นระยะ ๆ - มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบลอยู่เป็นระยะ ๆ - มีการประชุมบุคลากรทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่จำเป็น - กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น การทำอาหารมารับประทานร่วมกัน การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น 	<p>พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวมการประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของบุคลากรมีความสุขมากกับการทำงานในหน่วยงาน</p>
	<p>-หลักสูตร “โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข -บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยที่ถูกต้อง และส่งผลทำให้ลดปัญหาการร้องเรียนและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ราชการ 	<p>พบว่าบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีการกระทำผิดหรือถูกร้องเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัยอย่างเคร่งครัด</p>

ปัญหาและอุปสรรค

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เห็นควรส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ลงชื่อ.....เบญจรัตน์ สุจริต.....ผู้รายงาน

(นางเบญจรัตน์ สุจริต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ